

بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار

علی صفری *

استادیار دانشگاه اصفهان

هادی تیموری

استادیار دانشگاه اصفهان

زهرا قشقایی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

مهدی آقایی

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

DOI: 10.22067/pmt.v11i1.61979

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر برخی از متغیرهای رفتار سازمانی همچون شادی سازمانی، رفتار ضد شهروندی و صداقت و اعتماد در بین کارکنان شرکت گاز استان قم انجام شده و از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت گاز استان قم که در زمان انجام پژوهش ۲۵۰ نفر بودند، تشکیل می‌دهند. از این تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق ساخته استفاده گردید که روایی آن به دو صورت محتوایی و سازه و پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر مبنای الگوسازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای AMOS 20 صورت گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که معنویت در محیط کار بر صداقت و اعتماد بین کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین معنویت در محیط کار بر رفتار ضد شهروندی تأثیر معکوس و معناداری دارد. به علاوه معنویت در محیط کار بر شادی سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد و معنویت در محیط کار از طریق نقش میانجی‌گری رضایت شغلی بر رفتار ضد شهروندی تأثیرگذار است. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه‌گیری نمود که معنویت در محیط کار می‌تواند تأثیر مثبتی بر روی برخی از متغیرهای مثبت و تأثیر کاهشی بر برخی متغیرهای منفی رفتار سازمانی داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: معنویت در محیط کار، شادی سازمانی، صداقت و اعتماد، رفتار ضد شهروندی سازمانی، رضایت شغلی.

a.safari@ase.ui.ac.ir

* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۰۹

مقدمه

امروزه کارکنان بیشتر وقت خود را در محل کار خود و با همکارانشان می‌گذرانند. آن‌ها در جستجوی معنا، هدف و تعالی در کار خود هستند، چرا که تا حدودی هویت اجتماعی خود را از کار استخراج می‌کنند (Daniel, 2015). معنویت در محیط کار به تلاش کارمند برای یافتن معنا و هدف در کار اشاره دارد (Afsar & Badir, 2017). پژوهش‌ها نشان داده است که ۷۰ درصد افراد بیش از اینکه معنا را در زندگی شخصی خود جستجو کنند به دنبال یافتن آن در زندگی کاری خود هستند (Mautz, 2015). با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در سراسر جهان تأکید بر معنویت بیش از پیش آشکار شده و به نظر می‌رسد نیاز بشر امروزی به معنویت بیش از زمان گذشته است. در واقع در گذشته مدیریت و معنویت جدای از هم در نظر گرفته می‌شد و عوامل مختلفی از جمله موج پست‌مدرنیسم و دسترسی به فلسفه شرق سبب گردید بحث دربارهٔ این دو موضوع به صورت مشترک و درهم تنیده امکان‌پذیر گردد (Pardasani, Sharma & Bindlish, 2014).

امروزه کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا و امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. این درحالی است که افراد تمایل دارند با هر سه بعد وجودی خود یعنی ابعاد فیزیکی، ذهنی و معنوی در محل کار حاضر شوند و لذا جداسازی زندگی کاری کارکنان از زندگی معنوی‌شان امکان‌پذیر نبوده و حتی می‌تواند باعث کاهش روحیه آن‌ها نیز شود (Salajeghe & Farahbakhsh, 2010). از طرفی دیگر شرایط محیط کاری امروز تغییر کرده است و ارائه کار معنادار از اهمیت زیادی برای جذب و حفظ نسل هزاره جدید و یا همان نسل Y یعنی کسانی که بیش از نیمی از نیروی کار را در سال‌های آینده تشکیل خواهند داد، برخوردار است. در مورد این افراد این خصیصه شناسایی شده است که این نسل برخلاف والدینشان، دغدغه‌ای زیادی دربارهٔ پول و سود ندارند بلکه آن‌ها بیشتر نگران این هستند که کاری معنادار پیدا کنند (Mautz, 2015).

بررسی ادبیات نظری پژوهش نشان می‌دهد مفهوم معنویت در محیط کار از مفاهیم جدیدی است که به دنبال شکل دادن نوعی یکپارچگی بین زندگی بیرونی و درونی، به ویژه در محیط کسب‌وکار سازمان‌ها است و می‌تواند باعث ایجاد فضا و جو اعتماد بین کارکنان و نشاط و شادی سازمانی شود و همچنین کاهش رفتارهای مخرب و ناسالم را به دنبال دارد (Neal & Biberman, 2003). یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها به طور عام و شرکت گاز استان قم به طور خاص، دستیابی به بهره‌وری می‌باشد که این مهم نیز بدون همیاری و مشارکت منابع انسانی سازمان امکان‌پذیر نخواهد بود. از این جهت، این شرکت افزایش

بهره‌وری منابع انسانی را به عنوان یکی از اهداف بلند مدت خود قرار داده و معتقد است که یکی از راه‌های افزایش بهره‌وری منابع انسانی توجه به عوامل نگرشی و رفتاری مؤثر در فرایندهای کاری کارکنان است. بر این اساس، در این شرکت به برخی از متغیرهای نگرشی و رفتاری کارکنان بر اساس الزامات استانداردهای سازمانی گرفته شده (ISO) پرداخته شده است؛ اما به مفاهیمی مانند معنویت در محیط کار، صداقت و اعتماد بین کارکنان، شادی سازمانی و رفتار ضد شهروندی با همدیگر و در قالب یک الگو یا پرداخته نشده یا کمتر پرداخته شده است. از این رو پژوهش حاضر قصد داشت تا به بررسی تأثیر معنویت در محیط کار^۱ بر برخی از متغیرهای رفتار سازمانی بپردازد تا از این طریق میزان اثرگذاری معنویت در محیط کار بر هر یک از متغیرهای صداقت و اعتماد^۲، شادی سازمانی^۳ و رفتار ضد شهروندی^۴ که کمتر در تحقیقات قبلی مورد بررسی قرار گرفته‌اند و هم متغیرهای مثبت و متغیرهای منفی می‌باشند و جای تحقیق بیشتری دارند را بررسی نماید. بنابراین، این پژوهش به دنبال پاسخ گویی به این سؤال است که آیا معنویت در محیط کار بر متغیرهای مثبت (صداقت و اعتماد و شادی سازمانی) و متغیرهای منفی (رفتار ضد شهروندی سازمانی) رفتار سازمانی تأثیر گذار است؟.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به مدت یک دهه است که مفهوم معنویت در محیط کار^۵ در مباحث سازمانی مورد توجه محققان قرار گرفته است. پیش از آن این موضوع بیشتر به صورت انحصاری و در مباحث مذهبی و عرفانی مطرح می‌گردید، اما در حال حاضر به عنوان یک عامل جدایی‌ناپذیر از مباحث سازمانی در نظر گرفته می‌شود (Albuquerque et al., 2014). هیکس (2003؛ به نقل از Daniel, 2015) معتقد بود که جنبه‌هایی نظیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تغییرات مذهبی، تحول در محیط کار و بهبود استانداردهای زندگی عواملی هستند که به محبوبیت مفهوم معنویت در محیط کار در غرب کمک نموده است. ادبیات معنویت در محیط کار به واژه‌های هم‌معنی مختلفی اشاره نموده است. همچون معنویت سازمانی^۶، معنویت در کار^۷،

¹. Workplace Spirituality

². Honesty and Trust

³. Organizational Happiness

⁴. Organizational Anti-Citizenship Behavior

⁵. Spirituality

⁶. Organizational Spirituality

⁷. Spirituality at Work

محیط کار معنوی^۱، روح در کار^۲ و معنویت در کسب و کار^۳ (Brown, 2003). اشموس و داچون (۲۰۰۰) معنویت را به رسمیت شناختن این موضوع تعریف می کنند که کارکنان دارای یک زندگی درونی هستند که به وسیله کار معنادار (که باعث گرفتن جایگاه در بستر جامعه می گردد) تغذیه می شود. در این تعریف معنویت در محیط کار شامل ۳ مؤلفه می شود: زندگی درونی، حسی از اجتماع و کار معنادار؛ زندگی درونی زمانی است که افراد قدرت درونی خود را پیدا می کنند و از آن برای انجام فعالیت های خود در محل کار، استفاده می کنند. حسی از اجتماع در ارتباط با کار کردن در محیطی سرشار از ارتباطات با دیگران است و کار معنادار نیز به فعالیت هایی اشاره دارد که برای کارکنان مهم است (Daniel, 2015) در این پژوهش نیز این ابعاد به عنوان ابعاد معنویت در محیط کار در نظر گرفته شده است.

تعاریف متعددی دیگری در زمینه معنویت در محیط کار وجود دارد. به عنوان مثال برخی آن را به عنوان یک رفتار، برخی دیگر به عنوان یک واقعیت عینی و برخی به طور خاص آن را به عنوان یک تجربه ذهنی در نظر گرفته اند (Albuquerque et al., 2014). اما هیچ یک از این تعاریف به طور کامل این مفهوم را توضیح نداده و هنوز تعریفی که کاملاً مورد پذیرش قرار گرفته باشد، به دست نیامده است (Fatemi & Moshbaki, 2014). ویلیامز و همکاران (۲۰۱۷) نیز معتقدند در ادبیات این موضوع، توافقی بر سر یک تعریف واحد از معنویت در محیط کار وجود ندارد. این مسئله در تعریف این مفهوم به علت انتزاعی بودن آن، فقدان دقت تجربی، همپوشانی با حوزه مذهب، شخصی و پیچیده بودن و طبیعت آن است (Pardasani, Sharma & Bindlish, 2014).

معنویت در محیط کار را می توان تجربه کارمند از معنا در محیط کار دانست (Pawar, 2016). گیاکالون و جرکویس (۲۰۰۳) معنویت در محیط کار را چارچوبی از ارزش های سازمانی ثابت شده در فرهنگ که تجربه کارکنان از تعالی را از طریق فرایند کار ترقی می دهد و احساس آن ها از پیوند داشتن با دیگران را به روشی که احساس کامل بودن و لذت را برای آن ها فراهم می کند، تعریف می نماید. این تعریف تأکید می کند که معنویت در محیط کار به طور قابل توجهی به ایجاد یک محیط خاص کمک می کند و اینکه آن محیط یک عنصر مهم در فرهنگ سازمانی است (Jose Luis, 2010). در مجموع می توان گفت که معنویت در محیط کار عبارت است از شناختی از این موضوع که کارکنان دارای یک زندگی درونی

¹. Workplace Spirituality

². Spirit at Work

³. Spirituality in Business

هستند که به وسیله کار معناداری که در بستر اجتماعی رخ می‌دهد، تغذیه می‌گردد و همچنین تغذیه می‌نماید (Williams et al., 2017).

علیرغم اینکه بحث معنویت در سازمان در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است، اما رشد پژوهش‌های انجام شده در این مدت محدود حاکی از اهمیت این موضوع بوده و نشان می‌دهد که نیاز است بدین موضوع در سازمان‌ها توجه بیشتری گردد. نتایج پژوهش‌های انجام شده، نشان می‌دهد که معنویت در محیط کار می‌تواند موجب بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان مانند افزایش رضایت شغلی (Pawar, 2009)؛ افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر (Marques et al., 2005)؛ افزایش صداقت و اعتماد (Krishnakumar & Neck, 2002; Williams et al., 2017)؛ تعهد سازمانی (Rego & Cunha, 2008)؛ افزایش انگیزش، خلاقیت و بهره‌وری (Mehta & Joshi, 2010)؛ سود بیشتر سازمان، ترک شغل کمتر، افزایش عملکرد شغلی و رشد و توسعه بیشتر کارکنان (Marschke et al., 2009)؛ رفتار شهروندی سازمانی (Farhangi et al., 2006)؛ اثر مثبت بر اثربخشی رهبری (Abdul Ghani et al., 2009) و اثربخشی تیم (Jose Luis, 2010) و حتی تأثیر مثبت بر رفتار تسهیم دانش کارکنان (Rahman et al., 2016) شود. دنیل (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود نشان داد که معنویت در محیط کار دارای تأثیر منفی و معنادار بر روی استرس شغلی است. در مجموع می‌توان گفت تمام موارد مذکور به طور مستقیم و غیرمستقیم می‌توانند سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی شوند (Karakas, 2010).

توسعه فرضیه‌ها و الگوی مفهومی پژوهش

معنویت در محیط کار، صداقت و اعتماد

صاحب‌نظران باور دارند که اعتماد می‌تواند منجر به همکاری بین افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها شود. امروزه سازمان‌ها در جستجوی راه‌های جدیدی برای ارتقای مشارکت بین افراد و گروه‌ها و بهره‌گیری از آثار آن هستند. امروزه اندیشمندان مدیریت، فرایندهای اعتماد را در محیط‌های کاری با عنوان اتخاذ استراتژی، مشارکت و رفتار سازمانی فراگیر توصیف می‌کنند (Panahi, 2008). اعتماد^۱ به عنوان یک مفهوم مهم در رشته‌های مختلفی مانند: مدیریت، اخلاق، جامعه‌شناسی، روانشناسی و اقتصاد تلقی می‌شود. اعتماد را می‌توان حالتی روانشناختی تعریف نمود که مشتمل بر نیت به پذیرش آسیب‌پذیری مبتنی بر انتظارات مثبت

^۱. Trust

درباره رفتار شریک دیگری است (Khorshid & Yazdani, 2012). رایبیز و جاج (۲۰۰۹) اعتماد را به این صورت تعریف می‌کند: چشم داشت مثبت نسبت به فردی دیگر است مبنی بر اینکه او با کلمات، اعمال یا تصمیمات خود، نسبت به ما فرصت طلبی نخواهد کرد. در حقیقت اعتماد باور ما به این امر است که دیگران بدون اینکه تحت نظارت باشند، آن کاری را انجام خواهند داد که ما انتظار داریم (Shirazi et al., 2012). معنویت در محیط کار می‌تواند تأثیر مثبتی بر درگیری شغلی، خلاقیت، بهره‌وری، صداقت و اعتماد و همچنین احساس توانمندی در محیط کار داشته باشد (Williams et al., 2017). پژوهش‌های انجام شده توسط ویلیامز و همکاران (۲۰۱۷)، کریشناکومار و نک (۲۰۰۲)، آذر و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده است که معنویت در محیط کار بر صداقت و اعتماد تأثیر مستقیم و معناداری داشته است. معنویت در محیط کار منجر به ایجاد حسی از ارتباط، تسهیم قدرت، انعطاف‌پذیری و اعتماد در میان کارکنان شده و همچنین با ایجاد انگیزش درونی در آن‌ها سبب می‌شود افراد از توانایی‌ها و استعدادهایی که قبلاً شکوفا نشده‌اند، استفاده نمایند (Afsar, Badir & Safdar Kiani, 2016). با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده فرضیه اول پژوهش به صورت زیر تدوین گردید.

فرضیه اول. معنویت در محیط کار بر صداقت و اعتماد کارکنان تأثیرگذار است.

معنویت در محیط کار و رفتار ضد شهروندی سازمانی

بروز رفتارهای غیراخلاقی^۱ در سازمان‌ها از مهم‌ترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌نماید. هرچه رفتارهای غیراخلاقی کارکنان بیشتر می‌شوند، عملکرد سازمان بیشتر تحت تأثیر قرار گرفته و تصویر بیرونی سازمان بیشتر مخدوش می‌شوند و می‌توان ادعا نمود که حاکمیت ارزش‌های اخلاقی بر سازمان و رعایت آن‌ها از سوی کارکنان، تأثیر بسزایی بر موفقیت سازمان‌ها دارد و منجر به نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها می‌شود؛ ارزش‌هایی که روابط اثربخش کارکنان و سازمان‌ها را تقویت می‌کنند. رفتارهای ضد شهروندی، به نوعی بدرفتاری کارمند اطلاق می‌شوند که از بازده کار او می‌کاهند. از این‌گونه رفتارها تحت عناوین گوناگونی همچون رفتار ضد اجتماعی سازمانی، بد رفتاری سازمانی، انحراف سازمانی، رفتار غیر کارکردی، مضایقه از کار، رفتار غیر موگد و رفتارهای ناکارآمد و نظایر آن نیز یاد می‌شود (Everton et al., 2007) که ممکن است طیف گسترده‌ای از واکنش‌ها، نظیر خرابکاری، دزدی، نزاع، پرخاشگری و حتی شوخی‌های غیر متعارف را در برگیرند. همچنین

^۱. Unethical Behavior

رفتارهایی از قبیل لجبازی و خودسری، طفره رفتن، مقاومت در برابر اقتدار یا فرار از کار، نمونه‌های دیگری از این نوع رفتارها در سازمان‌ها به شمار می‌روند (Golipour et al., 2007). مفهوم رفتار ضد شهروندی، تحت نام‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته شده است. اگرچه این مفاهیم روی هم رفته با یکدیگر منطبق نیستند، اما فصل مشترک موجود در این طیف رفتارها در سازمان، قابل ملاحظه است (Ziaie et al., 2012). سایر عباراتی که به طور مشابه رفتارهای منفی را توصیف می‌کنند عبارت‌اند از: انتقام‌جویی به مثابه رفتارهای تلافی‌جویانه با پیامدهای مخرب، کینه‌توزی به مثابه رفتارهایی که برای تخریب مستمر و بلندمدت منافع دیگران به کار گرفته می‌شوند، رفتارهای متمرّدانه به مثابه رفتارهایی که به شکستن هنجارها و مقررات موجود منجر می‌شوند و رفتارهای غیر مدنی در محیط کار به مثابه رفتارهایی انحرافی که با شدت کم و با نیت مبهم برای صدمه زدن به اهداف به کار می‌روند (نظیر بی‌تریبی و بی‌اعتنایی به دیگران) (Golipour et al., 2007). پژوهش‌های صورت گرفته توسط زینالی صومعه و پورعزت (۲۰۱۱)، قلی پور و همکاران (۲۰۰۷)، جلینک و آهرن (۲۰۰۶)، ضیایی و همکاران (۲۰۱۲) نشان داده است که معنویت در محیط کار با رفتار ضد شهروندی سازمانی رابطه معکوس و معناداری دارد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر تدوین شد.

فرضیه دوم. معنویت در محیط کار بر رفتار ضد شهروندی کارکنان تأثیر گذار است.

معنویت در محیط کار و شادی سازمانی

یکی از نیازهای روانی بشر شادی^۱ و نشاط است که به دلیل تأثیر عمده‌ای که بر زندگی افراد دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. واژه شادی در انگلیسی را می‌توان به دو معنا به کار برد: یکی شادی است که در این صورت از هیجان مثبت در زمان حال سخن گفته‌ایم؛ اما معنای دوم آن شادکامی و سعادت‌مندی است که در این معنا با خیر، شادکامی، خوشنودی و رضایت از زندگی مترادف است و به نظر می‌رسد آنچه در روانشناسی مثبت‌گرا^۲ از آن بحث می‌شود، این معنا از آن می‌باشد (Haghghi et al., 2010). ارسطو شادی و شادمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: شادمانی عبارت است از پروراندن و نمو دادن عالی‌ترین صفات و خصایص انسانی است. وی دست‌کم به سه نوع شادمانی معتقد است. در پایین‌ترین سطح عقیده مردم عادی است که شادمانی را معادل موفقیت و کامیابی می‌دانند و در بالاترین سطح آن شادمانی ناشی از معنویت است (Zareie, 2009). محیط‌های کاری یک نقش حساس و اصلی در شادی

^۱. Happiness

^۲. Positive Psychology

افراد ایفا می‌کنند. ضرورت داشتن کارکنانی با نشاط در سازمان‌ها از گذشته مورد توجه بوده، زیرا کارکنان شاداب در سازمان انگیزه بیشتری در انجام وظایف خود دارند. ضرورت پرداختن به مقوله‌ی شادی از چند جهت اهمیت دارد. اول آنکه شادی امری مسری است؛ یعنی شادی یک فرد می‌تواند در دیگران نیز شادی ایجاد کند. دیگر آنکه شادی وابستگی‌های فرد را به محیط بیشتر می‌کند و زندگی را دل‌پذیرتر می‌سازد. افرادی که شاد هستند بیشتر احساس امنیت می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، روحیه مشارکتی بیشتری دارند و از افرادی که با آن‌ها زندگی می‌کنند راضی‌ترند (Abedi & Mirzaie, 2006). همان‌گونه که گاوین و ماسون (۲۰۰۴) خاطر نشان می‌کنند، واضح است که اگر برای افراد امیدی به پیدا کردن شادی عمومی در زندگی‌شان وجود داشته باشد، آن‌ها باید در کارشان شاد باشند (Rego et al., 2008). مک‌کی و همکاران، (۲۰۱۲) طی پژوهشی نشان دادند رهبری تحول‌آفرین از طریق معنویت محیط کار بر شادی معنوی و ذهنی کارکنان اثر دارد. مایر (۲۰۰۰)، میلین و همکاران (۲۰۰۳)، دولتیل و فارل (۲۰۰۴)، هلدر و همکاران (۲۰۰۸)، رگو و کانها (۲۰۰۸)، باقری و همکاران (۲۰۱۰)، منظری توکلی و عراقی پور (۲۰۱۱) پژوهش‌هایی در ارتباط بین معنویت در محیط کار و شادکامی و شادی سازمانی انجام داده‌اند که حاکی از تأثیر مستقیم و معنادار معنویت در محیط کار بر شادی سازمانی می‌باشد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر تدوین گردید.

فرضیه سوم. معنویت در محیط کار بر شادی سازمانی تأثیرگذار است.

معنویت در محیط کار، رضایت شغلی و رفتار ضد شهروندی

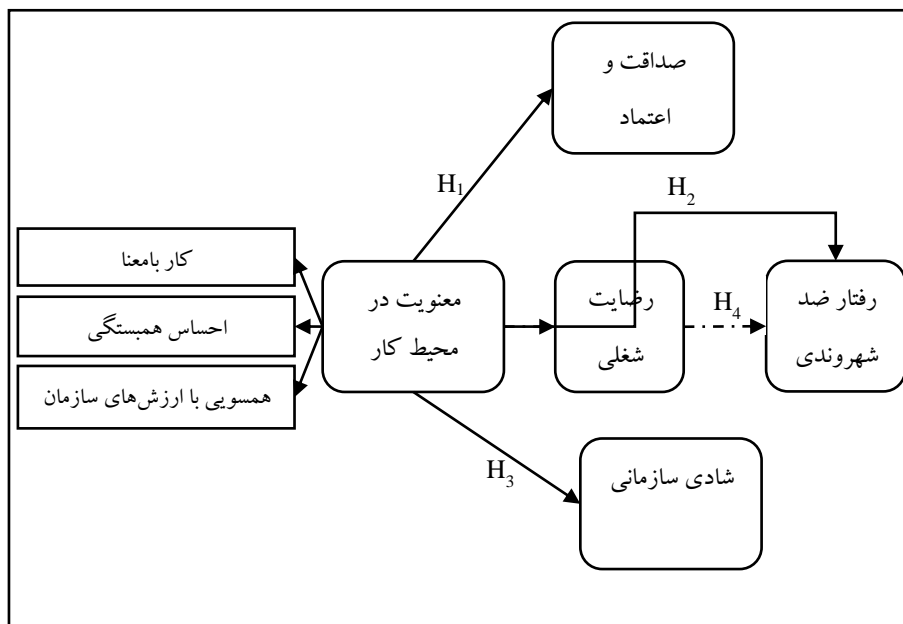
پیرامون رضایت شغلی تعاریف متعددی ارائه شده است (Tavakoli et al., 2013). به طور کلی رضایت شغلی^۱ عبارت است از احساس مثبتی نسبت به شغل که در نتیجه ارزیابی فرد از ویژگی‌های شغل حاصل می‌شود (Robbins & Judge, 2009). در تحقیقات پیشین، از جمله تحقیق میلین و همکارانش (۲۰۰۳)، مشخص شده است که معنویت در محیط کار، از عوامل ایجادکننده نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی، کاهش نیت خروج از خدمت و غیره می‌باشد. از سوی دیگر در تحقیقات ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱)، کیمومابورگ (۱۹۹۳)، مورمن و همکاران (۱۹۹۳)، بتنکورتوبراون (۱۹۹۷)، چن و همکاران (۱۹۹۸) ثابت شده است که نگرش‌های شغلی، خود از عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند. پس می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که معنویت در محیط کار به طور

^۱. Job Satisfaction

غیرمستقیم و از طریق نگرش‌های کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد. این پژوهش تأثیر معنویت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی را از طریق رضایت شغلی که خود یکی از مؤلفه‌های نگرش شغلی کارکنان است بررسی می‌نماید. در واقع کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آن‌ها و مسائل‌شان توجه و ملاحظه دارد و احتمال زیادی دارد که در محیط کار از خود رفتارهای شهروندی سازمانی نشان دهند. به عکس، اگر احساسات فوق در آن‌ها ایجاد نشود باعث بروز رفتارهای ضد شهروندی در میان کارکنان شده و تصویر بیرونی سازمان را مخدوش و به اعتبار آن لطمه می‌زند. رضایت شغلی عاملی مهم در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و تعهد سازمانی کارکنان به حساب می‌آید. در پژوهش‌های متعدد، مشخص شده که غیبت از کار با نارضایتی شغلی رابطه دارد ترک شغل که در امتداد غیبت از شغل روی می‌دهد و همچنین، شکایت کارکنان، نشان از نارضایتی شغلی دارد. نارضایتی شغلی، موجب تأثیر سوء بر بهداشت روانی فرد و منبع فشار روانی برای وی است و این فشار ممکن است به بیماری‌های جسمی نیز منجر شود. عبدالرحمن (۲۰۰۵)، کینجرسکی و اسکرینک (۲۰۰۶)، پاوار (۲۰۰۹) طی پژوهش‌هایی نشان دادند که معنویت در محیط کار باعث بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان مانند رضایت شغلی می‌شود. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر تدوین گردید.

فرضیه چهارم. معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتار ضد شهروندی تأثیر گذار است.

با توجه به هدف پژوهش و همچنین بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش متغیرهای صداقت و اعتماد بین کارکنان، رضایت شغلی، شادی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی به دلیل الف) انجام تحقیقات کمتر بر روی آنها در خصوص تأثیر معنویت در محیط کار ب) در نظر گرفتن متغیرهای مثبت و منفی به صورت همزمان در تأثیر گذاری معنویت در محیط کار و ج) بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی که در تحقیقات قبلی انجام نشده بود، به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شد و الگوی مفهومی پژوهش به صورت نشان داده شده در شکل (۱) تنظیم و ارائه شد.



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش (برگرفته از ادبیات پژوهش)

روش پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان متغیرهای مورد نظر است، لذا این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش ۲۵۰ نفر از کارکنان شرکت گاز استان قم را شامل می‌شود که از این تعداد، ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، به عنوان نمونه انتخاب شدند. طبقات بر اساس پست‌های سازمانی و سهم هر یک از پست‌های سازمانی از جامعه آماری و نمونه در نظر گرفته شد و در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱): تعداد نمونه در هر طبقه از جامعه آماری

تعداد نمونه	درصد	تعداد اعضاء جامعه	طبقه‌ها (بر اساس پست)
۳	۱/۶	۴	معاونت
۷۶	۳۸	۹۵	مدیر و کارشناس ارشد
۱۲۱	۶۰/۴	۱۵۱	کارشناس و کارمند
۲۰۰	۱۰۰	۲۵۰	جمع

ترکیب جمعیت شناختی نمونه پژوهش بدین گونه بود که تعداد ۱۶۲ نفر از پاسخ دهندگان مرد و تعداد ۳۸ نفر از آن‌ها زن بودند. همچنین بیشترین فراوانی سن پاسخ‌دهندگان به گروه‌های سنی ۳۰ تا ۳۹ سال (۵۰/۵ درصد) و ۴۰ تا ۴۹ سال (۳۸/۵ درصد) مربوط می‌گردد. برای جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که در جدول (۲) هر یک از متغیرهای پژوهش و همچنین ابعاد و گویه‌های هر یک از آن‌ها مشخص گردیده است. پرسشنامه پژوهش شامل ۵ سؤال عمومی و ۳۵ سؤال اختصاصی می‌باشد. در این پرسشنامه برای پاسخ به سؤال‌ها از طیف لیکرت بهره گرفته شده است. بدین منظور از طیف پنج نقطه‌ای که از بسیار مخالف تا بسیار موافق می‌باشد، استفاده گردید. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ^۱ استفاده گردیده که نتایج به دست آمده در جدول (۲) قابل مشاهده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه از پایایی مناسب و قابل قبولی برخوردار است. همچنین برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شده است که به منظور بررسی روایی محتوا از نظرات اساتید رشته مدیریت و متخصصین شغل در سازمان مورد بررسی و برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید (نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۲) ارائه شده است).

جدول (۲): ابزار اندازه‌گیری متغیرها و نتایج بررسی روایی و پایایی

متغیر	ابعاد	گویه‌ها	بار عاملی	t-value	آلفای کرونباخ
معنویت در محیط کار (آلفای کرونباخ = ۰/۸۰۴)	همسویی با ارزش‌های سازمان	احساس می‌کنم در تحقق و اجرای ارزش‌های سازمانم نقش دارم.	۰/۷۰	۶/۰۵	۰/۷۱۹
		ارزش‌هایی که در سازمانم مورد تأکید قرار می‌گیرند، برای من هم ارزشمند است.	۰/۸۷	۶/۰۰۶	
		همیشه سعی می‌کنم ارزش‌های سازمانی را رعایت کنم.	۰/۵۸	-	
	معنادار بودن	کارم در من باعث بوجود آمدن احساس مفید بودن می‌کند.	۰/۸۰	۹/۲۲	۰/۷۹۶
		مفهوم و اهمیت کار، برایم روشن و قابل قبول است.	۰/۸۳	-	
	احساس همبستگی	برایم کاری که مستلزم همکاری با دیگران باشد، ارزشمند است.	۰/۷۷	۶/۴۹	۰/۷۱۸
		معتقدم در سازمان عضوی از یک خانواده هستم و افراد از یکدیگر حمایت می‌کنند.	۰/۷۱	۷/۰۳	

^۱. Cronbach's alpha

ادامه جدول (۲) از صفحه قبل:

	۵/۹۶	۰/۶۳	گمان می‌کنم همبستگی خاصی بین کارکنان وجود دارد.		
	-	۰/۷۱	تصور می‌کنم که اهداف کارکنان با اهداف سازمان، پیوند دارد.		
۰/۷۲۱	۴/۹۶	۰/۵۳	فعالیت‌های خوشایند و مفرح که موجب تفریح، خنده و نشاط کارکنان می‌گردد در این سازمان انجام می‌شود.	-	شادی سازمانی
	۵/۴۱	۰/۵۶	محیط فیزیکی کار در این سازمان شاد و مفرح است.		
	۵/۳۵	۰/۶۶	شادی و نشاط یکی از مؤلفه‌های فرهنگ این سازمان است.		
	-	۰/۶۳	به اعتقاد من کار کردن در این سازمان لذت بخش و مفرح است.		
۰/۷۷۸	۶/۳۲	۰/۶۶	برخی اوقات مقررات و قوانین حاکم بر سازمان را زیر پا می‌گذارم.	-	رفتار ضد شهروندی
	۴/۹۷	۰/۶۰	جبهه‌گیری در برابر سیاست‌ها و قوانین سازمان را لازم می‌دانم.		
	۶/۱۸	۰/۵۹	مسائل شخصی خود را بر انجام وظایف در سازمان ترجیح می‌دهم.		
	۶/۱۳	۰/۸۲	اکثر اوقات گزارش‌های کاری‌ام را دیرتر از موعد معمول ارائه می‌دهم.		
	۵/۶۶	۰/۸۲	اسرار سازمان را با بعضی افراد در میان می‌گذارم.		
	۳/۷۹	۰/۶۴	بعضاً به اموال سازمان آسیب می‌زنم.		
	۶/۳۲	۰/۶۳	برخی اوقات به صورت کلامی یا فیزیکی با همکارانم درگیر می‌شوم.		
	-	۰/۶۶	در ملاقات‌های کاری، از لحن‌های ناخوشایند و متکبرانانه استفاده می‌کنم.		
۰/۸۹۷	۷/۱۸	۰/۷۶	در سازمان کارکنان با یکدیگر، منصفانه و به حق رفتار می‌کند.	-	صداقت و اعتماد
	۷/۲۴	۰/۸۶	رفتار کارکنان در سازمان را قواعد و اصول ناشی از صداقت، هدایت می‌کنند.		
	۷/۱۸	۰/۸۸	کارکنان سازمان قابل اتکاء هستند و به وعده‌های خود پایبند است.		
	۶/۴۷	۰/۸۶	سازمان در تصمیمات مهم از نظر کارکنان بهره می‌برد.		
	-	۰/۶۸	در این سازمان افراد هرآنچه را که می‌گویند، اجرا می‌کند.		

ادامه جدول (۲) از صفحه قبل:

۰/۷۶۹	۶/۶۳	۰/۵۷	در اجتماع بواسطه تصدی این پست احساس غرور می‌کنم.	رضایت از کار	رضایت شغلی (آلفای کرونباخ= ۰/۸۵۴)
	۷/۸۰	۰/۶۸	در شغل من امکان پیشرفت و ترقی وجود دارد.		
	-	۰/۸۸	در این شغل از ثبات استخدامی برخوردارم.		
۰/۷۱۸	۷/۸۹	۰/۸۳	مدیریت، صلاحیت و کفایت در تصمیم‌گیری را دارد.	رضایت از مدیریت	
	۶/۷۱	۰/۶۴	نحوه برخورد مدیریت نسبت به کارکنان طبق موازین اخلاقی و درست می‌باشد.		
	-	۰/۵۹	از اینکه تحت نظارت مدیرم فعالیت می‌کنم، راضی هستم.		
۰/۷۱۲	۶/۸۸	۰/۷۱	از فواصل زمانی پرداخت مزایا مانند طرح و اضافه-کاری راضی هستم.	رضایت از پرداخت	
	۷/۱۳	۰/۵۸	از پرداخت غیر نقدی مثل امور رفاهی، ورزشی و تفریحی سازمان راضی هستم.		
	-	۰/۷۶	از کمیت و کیفیت حقوقم رضایت دارم.		

تحلیل داده‌ها

به منظور آزمون فرضیه‌ها از روش الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شد. قبل از بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج این آزمون در جدول (۳) نشان داده شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری این آزمون برای تمام متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول (۳): نتایج بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	سطح معناداری
معنویت در محیط کار	۰/۳۹
شادی سازمانی	۰/۴۳
رفتار ضد شهروندی	۰/۴۷
صداقت و اعتماد	۰/۶۳
رضایت شغلی	۰/۵۵

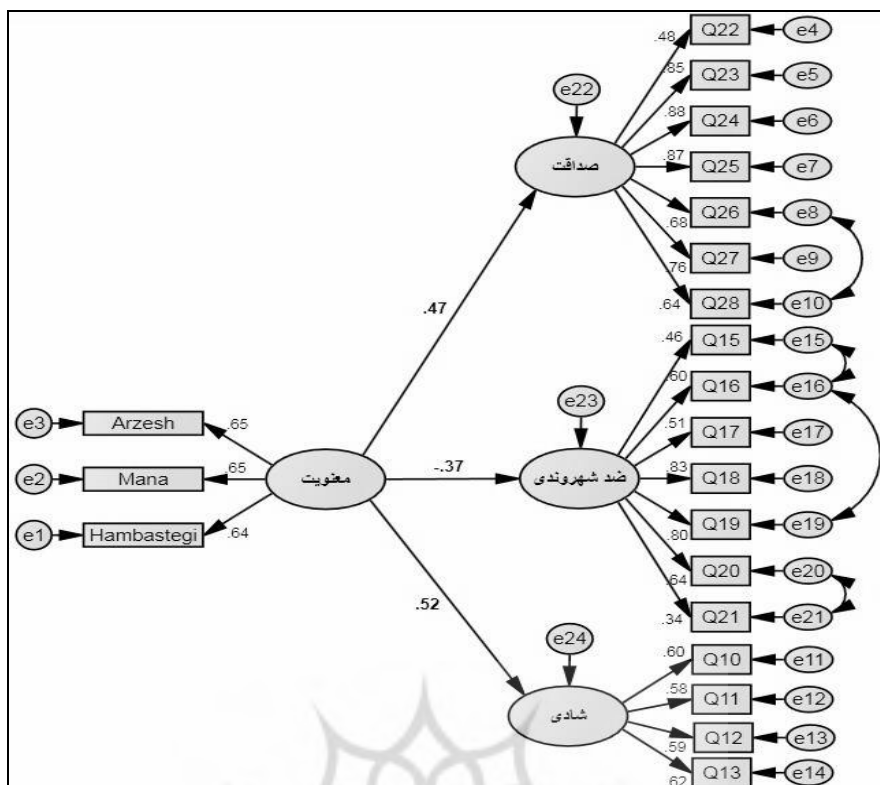
برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از الگوسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS 20 استفاده گردید. الگوهای معادلات ساختاری به طور معمول ترکیبی از الگوهای اندازه‌گیری و الگوهای ساختاری‌اند. بر

مبنای الگوهای اندازه‌گیری، محقق تعریف می‌کند که کدام متغیرهای مشاهده شده یا معرفی‌ها اندازه‌گیرنده کدام متغیرهای پنهان هستند و بر پایه الگوهای ساختاری مشخص می‌شود که کدام متغیرهای مستقل دارای تأثیر بر کدام متغیرهای وابسته‌اند و یا اینکه کدام متغیرها با یکدیگر همبسته‌اند. به این ترتیب با بهره‌گیری از این الگوها می‌توان به طور همزمان به ارزیابی کیفیت سنجش متغیرها و مقبولیت اثرات مستقیم و غیرمستقیم و همچنین تعامل‌های تعریف شده میان متغیرها پرداخت (Gasemi, 2010). لذا در قالب الگوسازی معادلات ساختاری، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به بررسی الگوهای اندازه‌گیری و با استفاده از تحلیل مسیر به بررسی الگوی ساختاری پرداخته شد. در این پژوهش شاخص‌های برازش الگو، معیارهای CMIN/DF، RMSEA، CFI، GFI و PNFI می‌باشند. الگویی از برازش مناسب برخوردار است که نسبت CMIN به DF کمتر از ۳، مقدار RMSEA کمتر از ۱۰ درصد، مقادیر CFI و GFI بیشتر از ۹۰ درصد باشد. در جدول (۴) شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری نشان داده شده است. با مقایسه مقادیر به دست آمده برای هر شاخص با مقادیر قابل قبول (سطر آخر جدول)، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که تمامی شاخص‌ها از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند و الگو از برازش مطلوبی برخوردار است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، در ابتدا برازش هر یک از الگوهای اندازه‌گیری به صورت جداگانه تحلیل شد. بر این اساس مقادیر بارهای عاملی متغیرهای آشکار همگی از مقدار قابل قبول ۰/۳ بالاتر بوده و با توجه به اینکه ضرایب معناداری برای هر کدام از مقدار ۱/۹۶ بالاتر است، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که الگوهای اندازه‌گیری از کیفیت مناسب برخوردار است.

جدول (۴): شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری

شاخص برازش	الگو			
RMSEA	CFI	GFI	CMIN/DF	معنویت در محیط کار
۰/۰۹	۰/۹۵	۰/۹۵	۲/۵۹	شادی
۰/۰۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۱/۷۲	رفتار ضد شهروندی
۰/۰۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۲/۱۶	صداقت و اعتماد
۰/۰۹	۰/۹۷	۰/۹۵	۲/۷۰	رضایت
۰/۰۹	۰/۹۳	۰/۹۳	۲/۹۰	مقادیر قابل قبول برازش
۰/۱<	۰/۹>	۰/۹>	۳<	

بعد از آزمون برازش هر یک از الگوهای اندازه‌گیری، الگوی ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. در شکل (۲) الگوی ساختاری پژوهش نشان داده شده است.



شکل (۲): الگوی معادلات ساختاری مربوط به فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش

در جدول (۵) نیز شاخص‌های برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داده شده که با مقایسه مقادیر شاخص‌های به دست آمده با مقادیر برازش مناسب، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که شاخص‌ها از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند.

جدول (۵): شاخص‌های برازش الگوی ساختاری مربوط به فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش

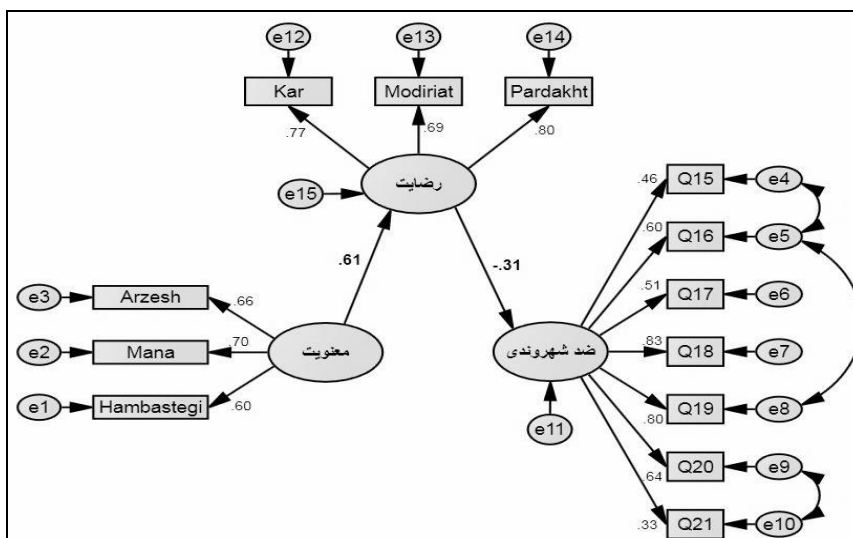
نام الگو	شاخص برازش	CFI	PNFI	CMIN/DF	RMSEA
فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش	۲/۴۸	۰/۸۵	۰/۶۶	۰/۰۸	
مقادیر برازش مناسب	< ۳	> ۰/۹	> ۰/۵	< ۰/۱	

با توجه به اینکه الگوی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است حال می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از ضرایب مسیر و همچنین آماره تی استفاده گردید. نتایج به دست آمده برای فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش در جدول (۶) آورده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به اینکه مقادیر آماره تی و یا مقادیر بحرانی برای مسیرهای مورد نظر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر و یا از ۱/۹۶- کوچک‌تر هستند، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های اول، دوم و سوم پژوهش بر سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردند. در خصوص فرضیه‌های اول و سوم با توجه به اینکه مقدار ضریب بتا مثبت است بنابراین معنویت در محیط کار دارای تأثیر مثبت و معناداری بر صداقت و اعتماد و همچنین شادی سازمانی است. اما در خصوص فرضیه دوم با توجه به منفی بودن ضریب بتا مشخص می‌شود که معنویت در محیط کار دارای تأثیر منفی و معناداری بر رفتار ضد شهروندی کارکنان دارد.

جدول (۶): نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب بتا	مقدار بحرانی	P	نتیجه
اول	معنویت در محیط کار بر صداقت و اعتماد کارکنان تأثیر گذار است.	۰/۴۷	۴/۱۵	۰/۰۰۱	تأیید
دوم	معنویت در محیط کار بر رفتار ضد شهروندی کارکنان تأثیر گذار است.	-۰/۳۷	-۳/۴۴	۰/۰۰۱	تأیید
سوم	معنویت در محیط کار بر شادی سازمانی تأثیر گذار است.	۰/۵۲	۴/۲۲	۰/۰۰۱	تأیید

در ادامه به منظور آزمون فرضیه چهارم پژوهش که به بررسی اثر میانجی متغیر رضایت شغلی می‌پردازد، الگوی معادلات ساختاری نشان داده شده در شکل (۳) آزمون گردید.



شکل (۳): الگوی ساختاری مربوط به فرضیه چهارم

برای آزمون فرضیه چهارم از روش بوت استراپ استفاده شد. در جدول (۷) نیز شاخص‌های برازش الگوی ساختاری مربوط به فرضیه چهارم نشان داده شده که با مقایسه مقادیر شاخص‌های به دست آمده با مقادیر برازش مناسب، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که شاخص‌ها از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند.

جدول (۷): شاخص‌های برازش الگوی معادلات ساختاری مربوط به فرضیه چهارم پژوهش

نام الگو	شاخص برازش	CMIN/DF	PNFI	CFI	RMSEA
فرضیه چهارم پژوهش		۲/۵۵	۰/۶۳	۰/۹۰	۰/۰۸
مقادیر برازش مناسب		<۳	>۰/۵	۰/۹	<۰/۱

در جدول (۸) نتیجه آزمون فرضیه چهارم نشان داده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتار ضد شهروندی با مقدار $-۰/۱۸$ تأثیرگذار است. با توجه به اینکه حد پائین و بالا، صفر را در برنمی‌گیرند، بنابراین معنی‌داری این رابطه با استفاده از روش بوت استراپ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول(۸): نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب بتا	حد پائین	حد بالا	نتیجه
چهارم	معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتار ضد شهروندی تأثیر گذار است.	-۰/۱۸	-۰/۳۳	-۰/۰۵۹	تأیید

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر برخی از متغیرهای رفتار سازمانی همچون شادی سازمانی، رفتار ضد شهروندی و صداقت و اعتماد در بین کارکنان شرکت گاز استان قم انجام شده است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که معنویت در محیط کار بر صداقت و اعتماد کارکنان تأثیر معناداری دارد. بر این اساس می توان گفت هر چه میزان معنویت در محیط کار افزایش یابد میزان صداقت و اعتماد بین کارکنان افزایش یافته و سازمان از ایجاد این صداقت و اعتماد می تواند در حوزه های ایجاد ارتباطات مؤثر و مفید، انجام کارها به صورت تیمی و گروهی و ایجاد فضای دوستانه و شفاف در سازمان استفاده نماید. لذا بر این اساس به مدیران سازمان پیشنهاد می شود با تقویت شاخص های معنویت در محیط کار ضمن بهرمندی از سایر مزایای آن میزان اعتماد و صداقت بین کارکنان را افزایش دهند و فضایی را به وجود آورند که در آن کارکنان تعاملات خود با دیگران را در بستری از اعتماد، شکل دهند که این امر باعث به وجود آمدن احساس ارزشمند بودن و معناداری در کارکنان می شود. نتایج حاصل از بررسی این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش های ویلیامز و همکاران (۲۰۱۷)، کریشناکومار و نک (۲۰۰۲) و آذر و همکاران (۲۰۱۳) همسو می باشد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم نشان می دهد که معنویت در محیط کار تأثیر معکوس و معناداری بر رفتار ضد شهروندی کارکنان دارد. به عبارت دیگر ایجاد یک محیط کاری که مبتنی بر ارزش های معنوی است می تواند موجب کاهش بروز رفتارهای غیر اخلاقی و ضد شهروندی در محیط کار شود و در کاهش رفتارهای ضد شهروندی از سوی کارکنان کمک می کند. بر این اساس می توان به مدیران سازمان پیشنهاد نمود برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد شهروندی، بین مدیران با یکدیگر و مدیران با کارکنان نوعی صمیمیت و یکپارچگی و دوستی از طریق کارهای گروهی، ایجاد اعتماد متقابل بین اعضا، ایجاد اهداف و ارزش های مشترک، تحقق عدالت سازمانی و همچنین تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی ایجاد نمایند و متغیرهای معنویت در محیط کار را افزایش دهند. همچنین برای افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و جلوگیری از رفتارهای ضد شهروندی توصیه می شود به سبک رهبری توجه ویژه شود، زیرا پژوهش هایی نشان داده است که رهبری از اهمیت زیادی در ایجاد معنویت در

محیط کار برخوردار است (Driscoll, 2015) که این نکته می‌تواند در پژوهش‌های آینده نیز بیشتر مورد توجه قرار گیرد. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های قلی پور و همکاران (۲۰۰۷)، ضیایی و همکاران (۲۰۱۲)، زینالی صومعه و پورعزت (۲۰۱۱) و دعایی و عزیزی (۲۰۱۲) مطابقت دارد.

از بررسی فرضیه سوم پژوهش این نتیجه حاصل شد که معنویت در محیط کار دارای تأثیر مثبت و معناداری بر شادی سازمانی است. بر این اساس به مدیران توصیه می‌شود با به کارگیری اقداماتی در جهت افزایش معنا و معنویت در محیط کار، شرایطی را فراهم کنند که کارکنان در تمام لحظاتی که در سازمان مشغول به کارند، احساس آرامش، لذت و شاد بودن را تجربه نمایند و بتوانند همواره از موقعیتی که در آن قرار گرفته‌اند، راضی و خشنود باشند و با این کار زمینه بروز خلاقیت، نوآوری و بروز استعدادهای نهفته فراهم آید. مایر (۲۰۰۰)، میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، دولتیل و فارل (۲۰۰۴)، هلدر و همکاران (۲۰۰۸)، رگو و کانه (۲۰۰۸)، باقری و همکاران (۲۰۱۰)، منظری توکلی و عراقی پور (۲۰۱۱) پژوهش‌هایی به منظور بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و شادکامی و شادی سازمانی انجام داده‌اند که نتایج پژوهش‌های آنان حاکی از رابطه مستقیم و معناداری بین این دو متغیر می‌باشد.

یافته حاصل از بررسی فرضیه چهارم نشان داد که معنویت در محیط کار از طریق رضایت شغلی بر رفتار ضد شهروندی تأثیرگذار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که معنویت در محیط کار به طور غیرمستقیم و از طریق نگرش‌های کارکنان بر رفتار ضد شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد. لذا بر اساس این یافته به مدیران توصیه می‌گردد با توجه به ابعاد مهم معنویت در محیط کار و همچنین شاخص‌های ارتقاء رضایت شغلی کارکنان، متغیرهای رضایت شغلی را تقویت نمایند تا شرایط را برای کاهش رفتارهای نامطلوب ضد شهروندی سازمانی فراهم آورند. در تحقیقات پیشین، از جمله مطالعات میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳)، عبدالرحمن (۲۰۰۵)، کینجرسکی و اسکرینیک (۲۰۰۶) و پاوار (۲۰۰۹) مشخص شده است که معنویت در محیط کار، از عوامل ایجادکننده نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی و کاهش نیات خروج از خدمت است. از سوی دیگر در تحقیقات ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱)، کیم و مابورگ (۱۹۹۳)، مورمن و همکاران (۱۹۹۳)، بتنکورت و براون (۱۹۹۷)، چن و همکاران (۱۹۹۸) نشان داده شد که نگرش‌های شغلی، خود از عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که، این کار پژوهشی بصورت پیمایشی، به وسیله ابزار پرسشنامه جهت جمع آوری داده‌ها و بررسی تعداد محدودی از پیامدهای متنوع معنویت در محیط کار پرداخته است که در صورت عدم وجود این محدودیت بررسی صورت گرفته دقیق‌تر و جامع‌تر می‌شد.

همچنین استفاده از تمامی اطلاعات سازمانی و استفاده از ابزارهای متنوع جمع آوری داده‌ها به دلایل و محدودیت‌های سازمانی امکان پذیر نبوده است و در صورت امکان استفاده، شاید نتایج دقیق‌تری به دست می‌آید. به علاوه سازمان و جامعه آماری این پژوهش نمی‌تواند منعکس کننده ویژگی‌های کلیه کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور باشد و تعمیم‌پذیری نتایج آن به همه سازمان‌های اجرایی، کاهش می‌یابد. بر اساس محدودیت‌های ذکر شده و بررسی انجام شده در طی تحقیق، به محققین آتی می‌توان پیشنهاد نمود که با توجه به اینکه مفهوم معنویت در سازمان عمر چندانی ندارد و شناخت کاملی در خصوص پیامدهای مختلف این مفهوم در سازمان و همچنین عواملی که می‌توانند منجر به بهبود شرایط محیط کاری به لحاظ معنویت گردند، وجود ندارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی به صورت اکتشافی و بنیادی با استفاده از ابزارهای متنوع جمع آوری داده‌ها همچون مصاحبه، به بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار پردازد.

References

- Abedi, A., & Mirzaee, P. (2006). Comparative effective-ness of cognitive-behavioral and social skills training in Fordyce happiness levels of high school students Isfahan. *New Thoughts Training*. 3(4), 59-71.
- Abedi, J. H., & Rastegar, A. (2007). Spirituality emergent in organization. *Olom modiriyat Iran*. 5(2), 99-121. (in Persian)
- Abdul Ghani, K. A.; Naser Jamil, A., & Intsar Turki, A. (2009). Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*. 10(2), 304-316.
- Afsar, B.; Badir, Y., & Safdar Kiani, U. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*. 45(1), 79-88.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*. 29(2), 95-109.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization & measure. *Journal of Management Inquiry*. 9(2), 134-146.
- Azar, A.; Syahkaly, M., & majestic, F. (2013). Relationship between organizational spirituality build trust and accountability among employees. *Eleventh International Conference on Management*. Tehran, Aryana Industrial Research Group. (in Persian)
- Bagheri, F.; Akbarizadeh, F., & Hatami, H. (2010). The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 5(1), 1556-1561.

- Brad S., & Long, C. D. (2015). A discursive texts cape of workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*. 28(6), 948 – 969.
- Brown, R. B. (2003). Organizational spirituality: the skeptic's version. *Organization*. 10(2), 393-400.
- Bettencourt, L. A., & Brown, S. W. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosaically service behaviors. *Journal of Retailing*. 73(1), 39–61.
- Charlton, G. H. (2000). *Habits of highly effective organizations*. Van Schaik, Pretoria.
- Chen, X. P.; Hui, C., & Segó, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*. 83(1), 922–931.
- Doaie, H., & Azizi, M. (2012). The impact of spirituality at work on organizational citizenship behavior with emphasis on organizational commitment. *Transformation Management Journal*. 8, 29-51. (in Persian)
- Dooltil, B. R., & Fareel, M. (2004). The association between spirituality and depression in an urban clinic. *Journal of Clinical Psychology*. 6(1), 114-8.
- Everton, W. J.; Jolton, J. A., & Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*. 26(2), 117-131.
- Farhangi, A.; Fatahi, M., & Vasegh, B. (2006). Spirituality in work and its effect on organizational citizenship behavior. *Farhang Modiriat*. 13(4), 5-36. (In Persian)
- Fatemi, S. D., & Moshbaki Esfehni, A. (2014). Investigating the mediator role of organizational justice in relation of spirituality at work and organizational commitment. *Transformation Management Journal*. 12, 29-48. (in Persian)
- Ghasemi, V. (2013). *Structural equation modeling in social research using Amos Graphics*. Sociologists, Iran. (in Persian)
- Gholipour, A.; Pourezzat, A. S., & Sydnezhad, M. (2007). ACB causing agents within organizations. *Quarterly Management Sciences Iran*. 8(2), 29-1. (in Persian)
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. 3-28.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). The relationship between spirituality and meaning at work and the job happiness and psychological well-being. *International Journal of Management and Sustainability*. 3(3). 160-175.
- Haghighi, M.; Heidari, F., & Kazemi, M. (2012). Spirituality, happiness and workplace. *The prospect of public administration*. 10, 151-131. (in Persian)
- Holder, M. D.; Coleman, B., & Wallace, J. M. (2008). Spirituality, religiousness, and happiness in children aged 8–12 years. *Journal of Happiness Studies*. 23(6). 23-45.

- Isabel, F.; Albuquerque, R.; Campos, C. L.; Dias, M., & Armando, B. S. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*. 27(1). 59 – 82.
- Jelinek, R., & Ahearn, A. (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force. *Industrial Marketing Management*. 3(1), 457-467.
- Jose Luis, D. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*. 29(5). 442-456.
- Jose Luis, D. (2015). Workplace spirituality and stress: evidence from Mexico and US. *Management Research Review*. 38(1). 29-43.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*. 94(1). 89-106.
- Khanifar, H.; Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*. 12(4). 558-571.
- Khorshid, S., & Yazdani, H. R. (2012). The studying of relationships among trust, reciprocity and organizational identification with considering the moderated effect of organizational commitment. *Transformation Management Journal*. 7, 61-90. (in Persian)
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (1993). Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions. *Academy of Management Journal*. 36(1), 502-526.
- Kinjerski, V., & Berna, J. S. (2006). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & Organization Development Journal*. 27(1), 280-295.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The: What", "Why" and "How" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 17(3), 153-164.
- Laabs, J. J. (1995). Balancing spirituality and work. *Personnel Journal*. 74(9), 60-62.
- Malpere, S. (2010). *The correlation between religion, spirituality and happiness*. Unpublished master dissertation, Kean University.
- Manzari Tavakoli, A., & Eraqi Poor, N. (2011). The relationship between religiosity and happiness among female students of Islamic Azad university of Kerman. *Quarterly Educational Psychology*. 6(1), 19-45.
- Marques, J.; Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*. 71, 81-91.
- Marschke, E.; Preziosi, R., & Harrington, W. (2009). Professionals and executive's suorta relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journals cloteomlone*. 7(8), 33-48.
- Mautz, S. (2015). *Make it matter: how managers can motivate by creating meaning*. American Management Association, New York.

- McKee, M.; Driscoll, C.; Kevin Kelloway, E., & Kelley, E. (2012). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 8(3). 233-255.
- Mehta, Y., & Joshi, S. (2010). Impact of workplace spirituality on organization culture through improved employee productivity. *AIMS International Conference on Value-based Management*. 221- 226.
- Milliman, J.; Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4), 426-447.
- Moorman, R. H.; Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 6, 209-225.
- Neal, J., & Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4), 363-366.
- Panahi, B. (2008). Trust and trust making in organization. *Pejk nor*. 4(7), 1-20. (In Persian)
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, work place spirituality and work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*. 30(8), 759-777.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*. 38(6), 975-994.
- Rahman, M. S.; Daud, N. M.; Hassan, H., & Osmangani, A. M. (2016). Effects of workplace spirituality and trust mediated by perceived risk towards knowledge sharing behavior. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 46(4), 450-468.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance. *Journal of Business Research*. 61, 739-752.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall.
- Rupali, P. R., & Sharma, P. B. (2014). Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*. 33 (8/9), 847 – 859.
- Salajaqe, S., & Farah Bakhsh, SH. (2010). Spiritual and organizational commitment. *Yas strategy*. 23(1), 203-21.
- Shirazi, A.; Khodaverdian, E., & Naeemi, M. (2012). The effect of organizational trust on organizational citizenship behaviors (Case of: North Khorasan Gas Company). *Transformation Management Journal*. 7, 133-154. (In Persian)
- Tavakoli, A.; Lagzian, M.; Davoudnia, A., & Zoeram, A. A. (2013). Investigating the relationship between the Walton, s quality work life factors and

job satisfaction (Case of: Gas Company of Razavi Khorasan province). *Transformation Management Journal*. 9, 89-103. (in Persian)

Williams, L. J., & Andersn, S. E. (1991). Job satisfaction & organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*. 17(1), 601-617.

Wallace, A. W.; Randolph-Seng B.; Mario, H.; Stephanie, P. H., & Guclu, A. (2017). Servant leadership and followership creativity: The influence of workplace spirituality and political skill. *Leadership & Organization Development Journal*. 38(2), 178-193.

Zarei, M., & Abadi, M. (2009). *Happiness in fegh emamie*. Master's thesis, Imam Sadiq University, Iran. (in Persian)

Zeynali Monastery, C., & Pourezzat, A. (2011). Works immoral atmosphere in the workplace, on the behavior of corporate citizens. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 4(6), 94-85. (in Persian)

Ziaee, M.; Nargesian, A. S.; Nargesian, C., & Norian, S. (2012). The relationship between spirituality in the workplace behavioral characteristics among faculty members of Tehran University. *Culture at the Islamic University*. 2(4), 1-22. (in Persian)

